Onderhandelingsresultaat

De afgelopen maanden hebben vakbonden en APG intensief overleg gevoerd over de cao 2019 - 2020. Dit overleg heeft geleid tot dit resultaat. Uitgangspunt voor dit overleg waren onderstaande visie en intenties van APG op haar toekomst:

Een grote veranderopgave voor APG; samen bouwen aan jouw duurzame toekomst

Onze organisatie is een van de grootste pensioenuitvoerders van Europa. Als APG'ers zorgen wij ervoor, samen met de fondsen en werkgevers, dat het pensioenstelsel in Nederland goed draait. Wij bedienen 8 pensioenfondsen, 20.000 werkgevers en we beheren een belegd vermogen van 475 miljard euro. Dag in dag uit bundelen wij, ruim 3.000 medewerkers, kennis en kunde om het verschil te maken voor ongeveer 4,5 miljoen mensen in Nederland. Zodat al die mensen die werken als bijvoorbeeld onderwijzer, ambtenaar, politieagent, bouwvakker, medisch specialist, militair, architect, schoonmaker of glazenwasser, kunnen rekenen op een gezonde financiële toekomst waarin ze het leven kunnen leiden dat bij hen past. Zij kunnen ervan op aan dat wij ons uiterste best doen om ervoor te zorgen dat elke ingelegde euro tot een zo maximaal mogelijk pensioen leidt.

Wat ons werk boeiend maakt, is dat pensioenregelingen weliswaar voor de lange termijn zijn, maar dat de uitvoering nooit een automatisme is. De samenleving verandert, carrièrepaden verlopen niet meer in een rechte lijn, en de overheid stimuleert dat mensen in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun pensioen en zelf keuzes maken over hun inkomen voor later. Maar de individuele Nederlander is daar in veel gevallen niet op voorbereid, niet voor opgeleid en niet altijd in geïnteresseerd. Wij bij APG zijn dat wel. En wij willen voor deze mensen een vertrouwde gids zijn. Voor ons betekent dat een andere rol richting deelnemers. Veel meer in gesprek, luisteren naar behoeften van klanten en daar op inspelen. APG wordt steeds transparanter. En sneller, want ook de automatisering en digitalisering nemen toe en veranderen ons dagelijks werk, waarvoor we andere vaardigheden nodig hebben. Kortom, wij zullen bij APG steeds wendbaarder moeten zijn en meer in samenhang werken.

Om deze transitie waar te maken, heeft APG veerkrachtige en vitale medewerkers nodig. Wat we als werkgever nodig hebben, is één kant van de medaille. De andere kant van de medaille is waar we voor staan als werkgever. Als APG willen wij een bedrijf zijn waarin iedereen continu aan de slag is met zijn of haar ontwikkeling. We willen een gezonde organisatie zijn waar je wordt gewaardeerd om wat je kunt en om wie je bent. Waarin we resultaatgericht samenwerken in een veilige omgeving. APG wil daarom werk maken van The Making of You, Gezonde Organisatie en Diversiteit.

1. The Making of You | Vervolg op de leerroute

1.1 Intentie

The Making of APG is in volle gang. Ons bedrijf ontwikkelt zich snel om in te kunnen blijven spelen op de veranderingen. De motor van de verandering zijn wij APG'ers. Om die motor te laten draaien is er The Making of You.

The Making of You is het persoonlijke ontwikkelprogramma voor elke APG'er. Belangrijk onderdeel van The Making of You is de leerroute: ieders persoonlijke leerroute. Tijdens de leerroute staat de vraag 'wie is you', centraal. De basis leerroute laat jou ontdekken wie je bent, wat je kunt en wat je wilt. Met de kennis en inzichten die je opdoet, zet je voor jezelf een aanpak op papier waarmee jij je doelen gaat realiseren: op vakinhoudelijk gebied en in persoonlijke ontwikkeling.

In februari 2019 hebben al 250 collega's de leerroute doorlopen en zijn 750 collega's aan de slag of hebben zich aangemeld.

1.2 Concrete afspraken 'The Making of You/vervolg op de leerroute'

Als werkgever en vakbonden willen wij jou graag helpen door je verder te enthousiasmeren en te faciliteren. We willen hier invulling aan geven door drie zaken in gang te zetten, als vervolg op de leerroute:

1.2.1 Pilot stimuleren van continue ontwikkeling

We hebben samen gebouwd aan onze leerroute en willen samen verder werken aan het vervolg. We starten daarom een pilot in Q2 2019 voor en door collega's, waarin een aantal collega's en een afgevaardigde namens de vakbonden, eventueel ondersteund door adviseurs, een product of dienst ontwerpen waarmee je elkaars continue ontwikkeling stimuleert. Op basis van inzichten in belemmeringen en versterkers die van invloed zijn op continu ontwikkelen, krijgt het eindproduct gedurende de pilot vorm.

Het eindproduct is dus nog niet bekend aan het begin van de pilot. Aan de hand van 'design thinking' wordt bepaald wat een bijdrage kan leveren aan het stimuleren van continue ontwikkeling van alle APG'ers. In totaal zal de pilot 3 zaken opleveren:

- Inzichten in behoeften, belemmeringen en versterkers bij continu ontwikkelen, ervaren door medewerkers.
- Een design proces waarbij een aantal collega's aan een oplossing werkt. Het design proces is meteen een leersituatie.
- Een eindproduct dat stimuleert om blijvend aan de slag te zijn met je persoonlijke ontwikkeling. Zoals eerder gezegd, is op voorhand onbekend wat het eindproduct is. Wat we wel weten is dat we daarmee in staat zijn continue ontwikkeling blijvend te stimuleren.

We evalueren de pilot met de vakbonden.

1.2.2 Aanbod na leerroute

We willen jou de mogelijkheid bieden om meer regie te nemen en zelf invulling te geven aan behoeftes. Daarom introduceren we als vervolg op de leerroute ook een concreet aanbod waaruit je zelf kunt kiezen:

- Aan iedereen die de leerroute heeft afgerond wordt 2 uur advies aangeboden door de future coaches. Hiermee willen we je helpen bij het nadenken over de uitvoering van je persoonlijke strategie;
- Aan iedereen wordt een aantal workshops aangeboden, passend bij individuele behoeftes na afronding van de leerroute (zoals bijvoorbeeld netwerken of ondernemerschap);
- Aan iedereen wordt een e-book platform aangeboden, waarin je ongelimiteerd boeken kunt downloaden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid;
- In overleg met de OR wordt een aanbieder van een e-learning platform gekozen, waarbij kosten onderdeel zijn van de overweging. In het gekozen e-learning platform kan iedereen ongelimiteerd trainingen volgen.

1.2.3 Referentie

Ook wanneer je werk maakt van plan C en solliciteert op een functie buiten APG, willen we je zo goed mogelijk ondersteunen. Voor diegene die solliciteert en/of een andere baan heeft gevonden bij een andere werkgever, en voor wie daar behoefte aan heeft, stellen wij een referentie op waarin de competenties verworven tijdens de dienstperiode bij APG staan beschreven.

2. Gezonde Organisatie

2.1 Intentie

Bij APG willen we 'Samen bouwen aan jouw duurzame toekomst', en dat betekent onder andere dat we samen werk maken van de vitaliteit van iedere APG'er. Wanneer APG een vitale organisatie is, kunnen we gezamenlijk werken aan een wendbaarder APG. Dat is ook een van de inzichten na een jaar The Making of You: dat je wendbaar kunt zijn en jezelf ontwikkelen als je je ook fysiek en mentaal fit en energiek voelt. Daarom is het een logische vervolgstap op The Making of You, ook vanuit goed werkgeverschap, om iedereen te faciliteren de eigen vitaliteit te vergroten om van APG een gezonde organisatie te maken.

Inzetten op de gezonde organisatie sluit niet alleen aan bij de lijn die we twee jaar geleden hebben ingezet. Dit past ook in het streven naar het verminderen van het ziekteverzuim.

APG wil bouwen aan 'samen bouwen aan jouw duurzame toekomst'. We beogen een aanpak waarbij enerzijds jij zelf gaat bouwen en anderzijds APG blijft werken aan het creëren van een gezonde arbeidsomgeving. En die twee moeten elkaar voeden.
De verdere uitwerking van deze aanpak en het creëren van een gezonde arbeidsomgeving heeft de komende periode hoge prioriteit. Daarin staan de volgende uitgangspunten centraal:

- Vitaliteit kent een fysieke en mentale component en beide zijn even waardevol. Voor een ieder betekent dit iets anders, we geven daarom ruimte voor individuele behoeften.
- We faciliteren en stimuleren iedereen om zelf regie te nemen om aan gezondheid & vitaliteit te werken.
- De leidinggevende speelt ook een rol door het stimuleren en faciliteren van jouw mentale en fysieke gezondheid en vitaliteit en is daar ook op aanspreekbaar. Leidinggevenden hebben daarnaast een voorbeeldfunctie op het gebied van vitaliteit.
- Een goede relatie tussen jou en je leidinggevende is een randvoorwaarde om een gezonde organisatie te kunnen worden.
- Vertrouwen en veiligheid zijn belangrijke randvoorwaarden voor een gezonde organisatie. Want informatie uitwisseling over hoe je je voelt of wat je mankeert, ligt gevoelig. Dat vraagt om veel meer dan een instrumentele benadering. Wij als werkgever spannen ons daarom ook in om te werken aan vaardigheden en gedragsverandering van ons allemaal.

2.2 Mantelzorg en flexibel werken belangrijk voor vitaliteit

Gezonde organisatie is ook relevant voor mantelzorgers en gerelateerd aan flexibel werken.

2.2.1 Mantelzorg

Mantelzorgers lopen een groter risico op het gebied van mentale en fysieke gezondheid. Bij APG is 1 op de 6 mantelzorger. Mantelzorgers zijn mensen die minimaal vier uur per week en/of gedurende drie maanden of langer voor een zieke, invalide of gehandicapte naaste zorgen: partner, kind, (schoon)ouder, vriend of buur. Zij ervaren veel druk en voelen zich vaak mentaal en/of fysiek minder gezond. Hulp aan mensen zonder een gezondheidsbeperking valt buiten de definitie.

2.2.2 Flexibel werken

Flexibel werken biedt de mogelijkheid om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. APG biedt tal van mogelijkheden tot flexibel werken zoals thuiswerken, parttime werken, flexibele werktijden etc. Maar flexibel werken betekent voor iedereen en voor iedere functie ook iets anders. Specifieke afspraken over flexibel werken worden gemaakt tussen jou en je leidinggevende. Want essentieel bij flexibel werken is juist de dialoog tussen jou en je leidinggevende.
Onze ambitie is dan ook om de bestaande mogelijkheden verder uit te bouwen en flexibel werken niet te vangen in aanvullende uniforme arbeidsvoorwaarden. APG en ondernemingsraad werken

tijdens de cao verder aan de basis voor flexibel werken: een organisatiecultuur, medewerkersmentaliteit en leiderschapsstijl passend bij onze flexibiliteitsgedachte.
APG is gestart met het project Workspace. Workspace is een groot project dat enerzijds culturele ambities heeft, gericht op gedrags- en omgangsvormen. Daarnaast richt het project zich ook op arbeidsvoorwaardelijke aspecten betreffende flexibel werken. Daar maken we geen generieke afspraken bij cao over, omdat flexibel werken voor iedere medewerker iets anders betekent. Wel gaan we onder de vlag van Workspace en in aansluiting op The Making of You, Leiderschap en Gezonde Organisatie, werken aan een organisatiecultuur passend bij de flexibiliteitsgedachte.

2.3 Concrete afspraken

Als werkgever en vakbonden willen wij jou graag helpen om werk te maken van jouw vitaliteit. We willen hier invulling aan geven door drie zaken in gang te zetten:

2.3.1 Persoonlijke Gezondheidscheck op vrijwillige basis

Om zelf regie te nemen op gezondheid en vitaliteit wordt de Persoonlijke Gezondheidscheck (PGC) ingezet. De PGC is een zeer betrouwbare, medisch verantwoorde en volledig anonieme manier om jouw gezondheid en welzijn te meten en je te adviseren. Daarnaast is de PGC gemakkelijk en snel uit te rollen in de gehele organisatie zodat we met zijn allen samen kunnen bouwen aan een Gezonde Organisatie. Als individu krijg je een (anoniem) gezondheidsrapport met daarin de uitslag en adviezen om je gezondheid te verbeteren, inclusief een concreet en praktisch leefadvies op maat. APG ontvangt een samengevat totaaloverzicht van de uitkomsten, niet herleidbaar naar individuele medewerkers. APG en vakbonden besluiten in overleg of op termijn een tweede Persoonlijke Gezondheidscheck wenselijk is.

Aan de hand van de PGC kun je gericht aan de slag met jouw gezondheid en vitaliteit. Dat kan je vanaf 2019 doen door het jaarlijks inzetten van een persoonlijke ‘Vitaal door het leven-budget’ (voorheen ‘Leven in Balans’) ter waarde van €200,-. Met dat budget kun je kiezen uit het huidige aanbod van APG, waaronder de stoelmassage. Je kunt het ook gebruiken om declaraties in te dienen van activiteiten die je onderneemt die bijdragen aan een actieve en gezonde leefstijl en optimale totaalbalans op het gebied van o.a. beweging, leefstijl, voeding en werk/privé balans. Voorbeelden van mogelijke declaraties die je kunt indienen, zijn onder andere: diëtist, yoga, sportschool, (online) hulp m.b.t. gezonde voeding, workshop ’werk en energie’, workshop mentale veerkracht, (vitaliteits)coaching.

2.3.2 Mantelzorg

Specifiek ter ondersteuning van mantelzorgers binnen APG willen we als werkgever en vakbonden de informatievoorziening binnen onze organisatie omtrent mantelzorg verbeteren. Dit willen we doen door in 2019 een portal in te richten met online informatie voor mantelzorgers en een interne helpdesk op te richten waar medewerkers terecht kunnen met vragen over mantelzorg.
Als de informatievoorziening op orde is, vragen wij de erkenning ‘Wij zijn mantelzorg vriendelijk’ aan bij Stichting Werk & Mantelzorg. Wij doen begin 2020 de aanvraag om een mantelzorg vriendelijk erkend bedrijf te worden .

Ook willen we collega’s, vanuit de collectiviteitsgedachte, de mogelijkheid bieden om bovenwettelijk verlof te doneren aan mantelzorgcollega’s. Dit gebeurt op vrijwillige basis. Op deze manier kun jij jouw mantelzorgcollega helpen bij het creëren van extra regelruimte. Het doneren van bovenwettelijk verlof kan aan iedere mantelzorgcollega, ongeacht functie, schaal, contracturen, etc. Wij willen daarnaast als werkgever voor elk uur dat jij doneert, een uur extra doneren aan de mantelzorgcollega. Het maximum dat APG doneert is 1.000 uur op jaarbasis.

3. Diversiteit en Inclusiviteit

3.1 Intentie

Op 6 december 2016 heeft APG het Charter Diversiteit ondertekend. Het Charter Diversiteit heeft als doel de diversiteit en inclusie op de werkvloer in bedrijven en organisaties te stimuleren. Met het tekenen van het Charter Diversiteit heeft APG zich verbonden om een concrete inspanning te leveren voor een effectief diversiteitsbeleid.

Echt goed samenwerken kan het beste in een organisatie waar mensen worden gewaardeerd om wie ze zijn. In een veilige omgeving waar ruimte is om te zijn wie je bent, waar je mening wordt gehoord, waarin je je kunt ontwikkelen en anderen ook aanmoedigt zich te ontwikkelen. Om het verandervermogen te vergroten zijn volwassen arbeidsrelaties nodig; volwassen arbeidsrelaties waarbij medewerkers in al hun diversiteit in hun kracht staan. Het waarderen van verschillen is een voorwaarde om te komen tot een meer relationele werkrelatie (in tegenstelling tot een transactionele relatie) om zo het beste in elkaar naar boven te halen. De ambitie van APG is dat de medewerkerspopulatie in hogere mate een weerspiegeling wordt van de deelnemerspopulatie van onze opdracht gevende fondsen en van de maatschappij. En dat is breder dan de verhoudingen tussen mannen en vrouwen. We willen meer aandacht schenken aan verschillende diversiteitsgebieden, zoals: sekse, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, religieuze en culturele achtergrond, leeftijd en seksuele oriëntatie/LHBTI. In een divers en inclusief klimaat mag je zijn wie je bent en worden verschillen gewaardeerd. Dat creëert vertrouwen en psychologische veiligheid en het is een ideale basis om talent aan de trekken en te behouden.

3.2 Concrete afspraken

Als werkgever en vakbonden vinden we het belangrijk dat het bewustzijn rondom diversiteit en inclusiviteit wordt vergroot en een concrete inspanning wordt geleverd. We willen hier invulling aan geven door vier concrete inspanningen:

3.2.1 Initiatieven vanuit APG

Wij zijn ervan overtuigd dat de beste initiatieven hiervoor van de medewerkers komen. Wij stellen daarom een budget ter beschikking van 15.000 euro voor initiatieven die diversiteit en inclusiviteit stimuleren, zoals workshops, lezingen, conferenties, trainingen. We zullen een divers samengestelde commissie inzetten om dit budget te beheren en keuzes te maken in de initiatieven die jullie aandragen.

3.2.2 Mind the gap

Onze verscheidenheid is onze kracht, maar sommige verschillen horen niet meer thuis in 2019. Er wordt veel onderzoek gedaan naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zo ook door APG in samenwerking met Erasmus Q-Intelligence. Uit dit onderzoek blijkt dat bij APG de beloning voor vrouwen gemiddeld 19% lager is dan voor mannen. Als we verder inzoomen op de beloning voor dezelfde werkzaamheden (dat wil zeggen: dezelfde loonschaal, werkgever, leeftijdsgroep, aantal dienstjaren en parttime factor), krijgen vrouwen op dit moment nog steeds 2,2% minder salaris dan een mannelijke collega. Vakbonden en werkgever zijn het erover eens dat dit verschil niet thuishoort bij het APG van nu. Dit probleem zal APG in overleg met de Ondernemingsraad oplossen.

3.2.3 Arbeidsplekken voor onze collega's met een arbeidsbeperking

APG wil een organisatie zijn waar mensen worden gewaardeerd om wie ze zijn. Een veilige en inclusieve omgeving waar je mening wordt gehoord en waar medewerkers in al hun diversiteit veel samenwerken en veel van elkaar kunnen leren. Diversiteit is veel breder dan de verhoudingen tussen mannen en vrouwen en gaat onder andere ook over mensen met een arbeidsbeperking.
De Participatiewet helpt daarbij. De gedachte achter de Participatiewet is mooi: 'uitgaan van de eigen kracht van mensen en ondersteuning bieden waar nodig'. Deze wet geldt helaas niet als je nog

een baan hebt. En dat is gek. Ons dagelijks werk verandert, banen verdwijnen, mensen veranderen. Dit vraagt om een wendbare organisatie en wendbare medewerkers. De grootste uitdaging waar we voor staan is medewerkers te helpen zich te ontwikkelen en voor te bereiden op de veranderingen van de toekomst, een toekomst binnen APG en soms ook buiten APG. Voor onze collega's met een arbeidsbeperking is dit ingewikkelder. Zij hebben meer maatwerkondersteuning nodig.

Als APG willen we een bijdrage leveren in lijn met de gedachte achter de Participatiewet maar ligt de prioriteit bij werkbehoud van onze eigen collega's met (zeer) beperkt arbeidsvermogen.
Want wij halen het beste uit elkaar en wij staan voor elkaar, waarmee wij samen bouwen aan jouw duurzame toekomst!

Hoe doet APG dat? We bieden extra ondersteuning en begeleiding aan collega's met een arbeidsbeperking vanuit het Future Center. Daarnaast creëren we 10 participatiewet-achtige arbeidsplekken boven de formatie (in schaal 2) voor collega's met een arbeidsbeperking. Dit zijn dus geen formele participatiewet functies, maar dienen wel hetzelfde doel. Die arbeidsplekken worden nog vorm gegeven. Het kunnen bestaande functies zijn, functies die zijn aangepast door jobcarving aan de mogelijkheden van collega's uit de doelgroep, maar ook nieuwe functies die we er speciaal voor creëren. De 10 arbeidsplekken worden open gezet voor de hele organisatie, medewerkers kunnen hierop solliciteren. Maar het selectiecriterium voor deze functies is dat ze alleen beschikbaar zijn voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Als onderdeel van de sollicitatieprocedure zal daarom een objectieve beoordeling van het arbeidsvermogen plaatsvinden (conform de toetsing beoordeling arbeidsvermogen door het UWV). Deze objectieve toetsing wordt opgezet in samenwerking met een onafhankelijke partij.

3.2.4 Aanvullend geboorteverlof, adoptie- en pleegzorgverlof

Per 1 juli 2020 regelt de Wet WIEG de invoering van aanvullend geboorteverlof. Deze wet introduceert het recht op 5 keer de wekelijkse arbeidsuur aan aanvullend geboorteverlof. Het recht op een WAZO-uitkering van het UWV bedraagt per dag 70 % van het dagloon (gemaximeerd op max dagloon). Vanaf 1 juli 2020 doet APG bovenop de WAZO-uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Voor adoptie- en pleegzorgverlof doet APG met ingang van 1 januari 2019 bovenop de WAZO-uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

4. HR Cyclus

4.1 Intentie

We willen dat de HR cyclus jou ondersteunt in het proces van ontwikkeling, het realiseren van individuele prestaties en het realiseren van team prestaties. Middelpunt van de HR Cyclus ben jij: wat is je huidige rol binnen APG, wat is je toekomstige rol binnen APG, wat zijn je talenten? Dat is de basis om je ambities te realiseren en je maximale waarde toe te voegen aan APG.

In de ideale situatie geven alle collega's elkaar voortdurend feedback en zijn vitaliteit en duurzame inzetbaarheid 'normale' gespreksonderwerpen. Maar we moeten eerlijk zijn, de HR cyclus blijft binnen onze organisatie een lastig onderwerp, waarop emotie zit. Natuurlijk willen we de ideale situatie wel bereiken en we zijn ervan overtuigd dat we dan moeten werken aan een cultuur waarin:

- Een sfeer van veiligheid en vertrouwen vanzelfsprekend is.
- We continu met elkaar in gesprek zijn vanuit een waarderend perspectief.
- We leren hoe we goede feedback geven en ontvangen.
- Een goede balans bestaat tussen focus op talent en ontwikkeling enerzijds en prestaties anderzijds.

4.2 Concrete afspraak

Aan de ideale situatie bouwen wij de komende periode verder, omdat dit de basis is voor een goed fundament voor een HR cyclus. Hieronder valt in ieder geval het introduceren van 360 graden feedback aan leidinggevenden. Verder wil APG energie steken in het voeren van gesprekken en in het geven van feedback in het dagelijks werk. Tegelijkertijd zullen we vanuit deze basis, gedurende de looptijd van de cao, samen met vakbonden en OR, werken aan een nieuwe beoordelings- en beloningssystematiek per 1 januari 2021. Het plan van aanpak daarvoor wordt eind 2019 door APG in concept opgeleverd.

5. Overige afspraken

Bijdrage aan de kinderopvangkosten

De huidige bijdrage aan kinderopvangkosten wordt verhoogd van 250 naar 300 euro.

Jubileum gratificatie

De medewerker die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van arbeidsongeschiktheid of pensioen op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen uitbetaald.

Probleem oplossend en verbindend adviesloket

Soms zit je niet lekker in je vel en kun je best even wat hulp gebruiken. Vaak kun je terecht bij je leidinggevende of andere collega's. Voel je je daar – om welke reden dan ook – niet prettig bij, dan willen we je ondersteunen en op weg helpen. Dat kan bij uiteenlopende issues zijn, die verschillende oplossingen kennen. APG richt hier voor 1 oktober 2019 een adviesloket voor in. Dit adviesloket bestaat uit twee onderdelen:

- Een digitaal loket, een wegwijzer met verwijzing naar digitale informatie via een button in Insite. Daar is alle informatie te vinden over bijvoorbeeld de HR cyclus en eventueel bezwaar maken, wanneer het niet lukt om specifieke afspraken te maken over flexibel werken, wanneer je een probleem of een klacht hebt, wanneer er sprake is van ongewenst gedrag, etc. Door het kiezen van een categorie word je direct doorgelinkt naar de pagina waar je de voor jouw relevante informatie kunt vinden.
- Een persoonlijk loket, een contactbutton in Insite om persoonlijk contact met een HR specialist te zoeken als je daar behoefte aan hebt. Als je aangeeft waar je graag advies over wil, zorgen wij dat je in contact komt met de juiste persoon voor het maken van een telefonische of persoonlijke afspraak. We kunnen sparren met je over een oplossing en/of we kunnen je mogelijk helpen (opnieuw) verbinding te creëren tussen jou en je leidinggevende.

Kom je er ondanks de geboden hulp en het ingewonnen advies, niet uit met je leidinggevende? Dan is het mogelijk om bezwaar te maken via de huidige bezwaarprocedure. Om jou de ruimte en tijd te bieden je bezwaar in te dienen, wijzigt het volgende in de individuele bezwarenprocedure:

- Bij de bezwarenprocedure is het onder andere mogelijk om bezwaar te maken over onderwerpen zoals het proces rond de HR-cyclus, mantelzorg, flexibel werken en gelijke beloning.
- Natuurlijk kan het zo zijn dat de hulp vanuit het adviesloket niet helpt om (opnieuw) verbinding te creëren tussen jou en je leidinggevende. In dat geval heb je, indien wenselijk, 30 dagen om bezwaar in te dienen conform artikel 2 van bijlage 3 van de cao (klacht- en bezwaarprocedures).

6. Looptijd en loon

De cao kent een looptijd van 26 maanden: van 1 november 2018 tot 1 januari 2021. De lonen zullen als volgt worden aangepast:

- Per 1 januari 2019 een structurele verhoging van 3%
- Per 1 januari 2020 een eenmalige uitkering van 1%
- Per 1 april 2020 een structurele verhoging van 2%

7. Looptijd Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd tot 1 januari 2021, waarbij de APG-factor betreffende de beëindigingsvergoeding 1,75 blijft. Hiermee zijn de looptijd van de cao en het Sociaal Plan aan elkaar gelijk.

Aldus overeengekomen op 14 februari 2019 te Zaltbommel.

FNV, De Unie, VCPS, CNV Publieke Diensten, DOOR en APG